

Проте, активність дослідження питань стратегічного аналізу не розв'язала всіх проблем, пов'язаних із теоретичним та методичним його забезпеченням як інструменту обґрунтування стратегічних рішень в контексті формування та реалізації стратегій. Крім того, специфіка стратегічного аналізу на підприємствах харчової промисловості та виноробної галузі, зокрема, практично не висвітлені в працях науковців. Виникає необхідність визначення методів стратегічного аналізу для одержання достовірної інформації, яка забезпечить найбільш якісне формулювання стратегії підприємства та її реалізацію.

Все вищевикладене викликало необхідність проведення дослідження, підтверджує його актуальність з позиції удосконалення основних теоретичних, методичних і прикладних положень стратегічного аналізу для підвищення обґрунтованості обраного стратегічного напрямку розвитку діяльності підприємства і досягнення стратегічних цілей.

- Белошапка В.А., Загорий Г.В. Стратегическое управление: принципы и международная практика: В.А. Белошапка, В.Г. Загорий/ Учебник. – К.: Абсолют – В., 2005.- 318с.

- Мармаза О. І. Стратегічний менеджмент: траєкторія успіху./ О.І. Мармаза/ Навчально-методичний посібник — Харків: Основа, 2013. — 156 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Нгуєн Х.Х.

Науковий керівник – Запорожець Г.В., канд. екон. наук, доцент

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом (основними фондами й оборотними коштами) є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій зумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва. Підготовлені і кваліфіковані працівники, що знаходяться в штаті підприємства, називаються його персоналом чи кадрами.

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Управління персоналом у широкому розумінні становить цілеспрямовану координацію суспільного процесу відтворення, який включає управління людськими ресурсами. Розвиток продуктивних сил суспільства супроводжується поглибленням поділу праці, розчленуванням її на окремі процеси. Тому виникає об'єктивна необхідність координувати ці процеси в організованих системах (трудовий колектив, підприємство, об'єднання, галузь, народне господарство). Управління – обов'язковий елемент доцільної форми організації колективної діяльності людей, а також технічних і технологічних систем. Тобто воно здійснюється скрізь, де треба відповідно впливати на об'єкт або систему з метою упорядкування чи переведення її з одного стану в інший.

Управління охоплює сукупність взаємозв'язаних технічних, організаційних, економічних, соціально-психологічних та інших факторів. Технічні фактори – це рівень механізації і автоматизації виробничих процесів, забезпеченість основними виробничими фондами та структура їх, розвиток засобів комунікації тощо. Організаційні фактори включають територіальне розміщення виробництва, організаційну структуру підприємств, форми організації праці і виробництва, чисельність і склад працівників. До економічних факторів належать розміри підприємств та спеціалізація їх, рівень економічного розвитку і використання виробничого потенціалу, рентабельність виробництва тощо. Соціально-економічні фактори включають розвиток соціальної інфраструктури, демографічну ситуацію, потреби працівників, ціннісні установки, згуртованість колективу та ін.

Вся організаційно-управлінська діяльність, і насамперед мотиваційна, у сукупності спрямована на активізацію усіх внутрішніх ресурсів працівників і їх максимально ефективне використання. Таким чином, актуальність дослідження проблем, пов'язаних із оптимізацією процесу управління персоналом на сьогодні важко перебільшити.

На підставі проведених досліджень визначено, що під управлінням персоналом доцільно розуміти цілеспрямовану координацію сус-

пільного процесу відтворення, який включає управління людськими ресурсами.

- Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / Дж. Коул. – М. : Вершина, 2004. – 315 с.
- Кочеткова А. И. Психологические основы современного управления персоналом / А. И. Кочеткова. – М., 2011. – 318 с.
- Моргунов Е. С. Управление персоналом. Исследование, оценка, обучение / Е. С. Моргунов. – М., 2008. – 158 с.

ВПЛИВ ФАКТОРІВ ОТОЧУЮЧОГО СЕРЕДОВИЩА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Чуб Ю.Ю.

Науковий керівник – Запорожець Г.В., канд. екон. наук, доцент

Однією з важливих характеристик функціонування підприємства є його взаємозв'язок із оточуючим середовищем. Сьогоднішні зміни в зовнішньому світі примусили звернути на оточуюче середовище ще більшу увагу, ніж коли-небудь.

Середовище являє собою сукупність умов, в яких працює сільськогосподарське підприємство, та чинників, що впливають на утворення або зміну цих умов. В стратегічному аналізі прийнято поділяти середовище на зовнішнє і внутрішнє. При цьому зовнішнє середовище диференціюють на віддалене макрооточення й наближене мікрооточення.

Макрооточення зазвичай не здійснює прямого впливу на діяльність підприємства, проте воно формує загальні умови господарювання в країні, галузі, регіоні й у такий спосіб непрямо відбивається на умовах і результатах роботи господарюючого суб'єкта. мікрооточення, на відміну від макрооточення, безпосередньо впливає на функціонування підприємства та поєднує у собі сукупність найважливіших елементів і чинників, що визначають стратегічні перспективи розвитку господарюючого суб'єкта.

Питання впливу оточуючого середовища на діяльність підприємства та ефективність його управління знаходять відображення у роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, велика увага цій тематиці приділена Портером М. Е., Томсоном А. А., Стріклендом А., Ансоффом І., Фатхутдіновим Р. А., Завадським Й. С., Немцовим В. Д., Довгань Л. Е., Шершньовою З. Є. Осовською Г. В. та ін.